

GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BARATA INDONESIA (PERSERO) GRESIK

Siti Ning Farida
Administrasi Bisnis FISIP-UPN "Veteran" Jatim

ABSTRACT

Target of this research is to analyse influence as simultaneous and partial leadership type to employees performance at PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik

Variable which used in this research is employees performance as dependent variable while independent variable is leadership of Laissezfaire, leadership of Democratic and leadership of charismatic. Technique Analysis use statistical methods in the form of doubled linear regression.

Beside the result of analysis hence can conclude that leadership style that happened tend to use leadership type of Laissez Faire and this proven leadership style have influence meaning by partial to employees performance, this matter shown with value of t test larger ones than t tables of have been tested its truth. Leadership style which is proven democratic have influence meaning by partial to employees performance, this matter shown with value of t test larger ones than t tables of have been tested its truth. leadership style that happened tend to use charismatic leadership style and proven charismatic leadership style have influence meaning by partial to employees performance, this matter shown with value of t test larger ones than t tables of have been tested its truth.

Keyword : *employees performance, leadership of Laissezfaire, leadership of Democratic and leadership of charismatic*

INTISARI

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh secara simultan dan parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan sebagai variabel terikat sedangkan variabel bebasnya adalah kepemimpinan LaissezFaire, kepemimpinan Demokratik dan kepemimpinan Kharismatik. Teknik analisis menggunakan metode statistik dalam bentuk regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis maka dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan yang terjadi cenderung menggunakan gaya kepemimpinan Laissez Faire dan gaya kepemimpinan ini terbukti memiliki pengaruh yang berarti secara parsial (individual) terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel telah teruji kebenarannya. Gaya kepemimpinan yang demokratik terbukti memiliki pengaruh yang berarti secara parsial (individual) terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel telah teruji kebenarannya. gaya kepemimpinan yang terjadi cenderung menggunakan gaya kepemimpinan karismatik dan gaya kepemimpinan karismatik terbukti memiliki pengaruh yang berarti secara parsial (individual) terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel telah teruji kebenarannya.

Kata kunci : *kinerja karyawan, kepemimpinan LaissezFaire, kepemimpinan Demokratik dan kepemimpinan Kharismatik*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada, antara lain diciptakan oleh pola hubungan antara pribadi, baik antara pimpinan dengan bawahan ataupun antara sesama bawahan di lingkungan kerja. Hubungan yang sehat dan terbuka diantara jenjang, bagian dan tingkatan di dalam lingkungan organisasi akan menumbuhkan dan menciptakan keharmonisan hubungan kerja antara pimpinan dan karyawan. Hal ini menciptakan motivasi kerja bagi karyawan yang nantinya dapat meningkatkan kinerja atau kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Keberhasilan satu organisasi antara lain tidak lepas dari pendekatan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam segala macam segi hubungan kepada karyawan dalam lingkungan kerja. Pendekatan yang dilakukan melalui keserasian hubungan antara manusia dan antar bagian yang ada dalam suatu organisasi.

Keserasian dan keharmonisan hubungan antar manusia di dalam organisasi akan menciptakan kondisi yang positif. Hubungan timbal balik yang harmonis antar manusia tersebut, baik hubungan pribadi maupun kepentingan perusahaan tentu akan terpengaruh pada motivasi, produktivitas, kualitas dan efektivitas serta kreatifitas kerja karyawan di lingkungannya. Namun kesemuanya itu tidak bisa lepas dari gaya kepemimpinan para pemimpin yang diterapkan oleh para pemimpin di lingkungan tempat bekerja.

Keserasian seorang pemimpin sangat banyak di pengaruhi oleh kepemimpinannya, yang mencakup kemampuan memimpin dan interaksi sesama pimpinan, bawahan atasan, organisasi serta lingkungan kerja. Pengalaman pada diri seseorang sangat mempengaruhi cara pengambilan keputusan dan kinerja dari organisasi yang dipimpinnya. Setia pemimpin akan memperlihatkan gaya kepemimpinannya kedalam situasi tertentu melalui ucapan,

sikap dan tingkah laku yang dirasakan diri sendiri maupun oleh orang lain sehingga menimbulkan motivasi dan dorongan bagi karyawan untuk berbuat dan berperilaku sesuai dengan apa yang dikehendaki organisasi. Hal tersebut disebabkan karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin dalam implementasinya harus dikelola sedemikian rupa disesuaikan situasi dan kondisi lingkungan kerja serta budaya organisasi yang ada. Dengan demikian akan bisa terjalin kerjasama yang baik dan kemitraan yang sempurna diantara bagian-bagian yang ada, dan pada akhirnya memacu kinerja atau kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan akan sangat berpengaruh terhadap efektivitas seorang pemimpin. Pemilihan gaya yang benar disertai motivasi yang tepat dapat mengarahkan pencapaian tujuan atau cara memotivasi yang tidak tepat, maka tujuan organisasi akan terbengkalai dan bawahan akan malas bekerja, tidak puas dan berontak. Perbedaan gaya kepemimpinan dalam organisasi akan mempunyai pengaruh berbeda pula pada partisipasi individu dan perilaku kelompok.

Mengingat sangat pentingnya peranan pimpinan dalam suatu organisasi untuk kelangsungan hidup dan keberhasilan sebuah organisasi dengan demikian diperlukan para pemimpin yang berkualitas dengan gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi kerja karyawan guna menghasilkan kinerja yang efektif, produktif, kreatif dan berkualitas agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Untuk itu, agar semua tujuan perusahaan dapat tercapai maka diperlukan para pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang tepat yang dapat memotivasi karyawan dan akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Sebagaimana diketahui bahwa tipe kepemimpinan salah satunya adalah tipe demokratik termasuk tipe pemimpin yang

mampu mengarahkan orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara segala kegiatan yang akan dilakukan diputuskan oleh bersama dengan bawahan. Apabila seorang pemimpin menerapkan kepemimpinan demokratik dapat mendatangkan keuntungan antara lain berupa keterlibatan bawahan yang tinggi dalam pembuatan keputusan dan bertindak sebagai bawahan memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap keputusan tersebut sehingga akan meningkatkan kinerja yang nyata. Sedangkan kerugian yang paling utama adalah ternyata mengakibatkan keterlambatan pembuatan keputusan.

Sedangkan ciri kepemimpinan tipe demokratik ini terlihat dengan adanya hubungan yang terjadi yaitu adanya saling saran antara pimpinan dan bawahan, saling berpendapat, semua orang dianggap sama penting dalam menyumbangkan ide dalam pembuatan keputusan. Sehingga para bawahan dapat mengembangkan kreativitasnya untuk diterapkan secara inovatif dalam pelaksanaan berkarya berupa ide, teknik dan cara baru.

Apabila seorang pemimpin menerapkan kepemimpinan tipe Laissez Faire dapat mendatangkan keuntungan yaitu para anggota atau bawahan akan dapat mendatangkan keuntungan yaitu para anggota atau bawahan akan dapat mengembangkan kemampuan dirinya. tetapi kepemimpinan jenis ini membawa kerugian bagi organisasi antara lain berupa kekacauan karena tiap pejabat bekerja menurut selera masing-masing. Sehingga ketidakpuasan akan menimpa pemimpin karena peran aktif hanya dilakukan oleh satu pihak yaitu bawahan.

Dalam kaitan inilah ciri utama seorang pemimpin kharismatik terlihat, yaitu bahwa ia mempunyai daya tarik kuat bagi orang lain sehingga orang lain itu bersedia mengikutinya tanpa selalu bisa menjelaskan apa penyebab kesediaan itu. Pemimpin yang kharismatik mampu membaca situasi organisasional yang dihadapi dan mampu mengenali karakteristik para bawahannya sehingga dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi yang dihadapi. Prilaku demikian menimbulkan kekaguman di kalangan para bawahannya, sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik sesuai dengan instruksi pimpinan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Barata Indonesia. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah : Variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Variabel bebasnya adalah kepemimpinan LaissezFaire, kepemimpinan Demokratik dan kepemimpinan Kharismatik. Teknik analisis menggunakan metode statistik dalam bentuk regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN

Dalam penelitian ini juga digunakan empat variabel yang terdiri dari satu variabel tidak bebas, yaitu kinerja karyawan dan tiga variabel bebas yaitu kepemimpinan Laissez Faire, kepemimpinan Demokratik dan kepemimpinan Kharismatik.

Untuk perhitungan pengaruh kinerja karyawan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	r parsial
Kepemimpinan Laissez Faire	$b_1 = 0,408$	0,347
Kepemimpinan Demokratik	$b_2 = 0,293$	0,358
Kepemimpinan Kharismatik	$b_3 = 0,429$	0,314
Penduga lain		Nilai
Konstanta (b_0)		- 6,401
Standart error of estimated		0,484
Multiple R (R)		0,540
Adjusted R Squared (R^2)		0,267

Sumber : Pengolahan Data SPSS 11.5 for Windows

Tabel diatas menunjukkan bahwa persamaan umum regresi linier berganda dengan rumus : $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$, maka persamaan regresi linier berganda dari ketiga variabel bebas (Kepemimpinan Laissez Faire , Kepemimpinan Demokratik , Kepemimpinan Kharismatik dan satu terikat (Kienrja karyawan) dapat disusun sebagai berikut :

$$Y = - 6,401 + 0,299X_1 + 0,343X_2 + 0,408X_3$$

Besarnya koefisien regresi dan koefisien korelasi parsial menunjukkan bahwa persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan Laissez Faire sebesar 0,408 dapat diartikan bahwa jika variabel bebas yang lain Kepemimpinan Demokratik, dan Kepemimpinan Kharismatik konstan, dengan kenaikan satu satuan Kepemimpinan Laissez Faire (r_1) = 0,347 memberikan indikasi bahwa jika variabel bebas yang lain konstan maka besarnya tingkat pengaruh besaran Kepemimpinan Laissez Faire terhadap Kinerja Karyawan sebesar 14,16%.

Nilai koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan Demokratik sebesar 0,293 dapat diartikan bahwa jika variabel bebas yang lain Kepemimpinan Laissez Faire , dan Kepemimpinan Kharismatik konstan, dengan kenaikan satu satuan Kepemimpinan Demokratik maka akan mampu meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,293 satu satuan sedangkan koefisien korelasi parsial untuk

Kepemimpinan Demokratik (r_2) = 0,358 memberikan indikasi bahwa jika variabel bebas yang lain konstan maka besarnya tingkat pengaruh besaran Kepemimpinan Demokratik terhadap Kinerja Karyawan sebesar 9,76 %.

Nilai koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan Karismatik sebesar 0,429 dapat diartikan bahwa jika variabel bebas yang lain Kepemimpinan Laissez Faire , dan Kepemimpinan Demokratik konstan, dengan kenaikan satu satuan Kepemimpinan kahrismatik maka akan mampu meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,429 satu satuan sedangkan koefisien korelasi parsial untuk Kepemimpinan Kharismatik (r_2) = 0,314 memberikan indikasi bahwa jika variabel bebas yang lain konstan maka besarnya tingkat pengaruh besaran Kepemimpinan Kharismatik terhadap Kinerja Karyawan sebesar 10,75 %.

Dari hasil pengolahan data juga diketahui besarnya koefisien korelasi (R) sebesar 0,540 menunjukkan hubungan yang cukup kuat variabel Kepemimpinan Laissez Faire, Kepemimpinan Demokratik , Kepemimpinan Kharismatik secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,267 menunjukkan kontribusi pengaruh Kepemimpinan Laissez Faire, Kepemimpinan Demokratik, Kepemimpinan Kharismatik terhadap kinerja akaryawan sebsar 26,7%, sedangkan sisanya sebesar 73,7% menunjukkan bahwa ada pengaruh faktor lain terhadap kinerja karyawan yang

tidak dijelaskan oleh Kepemimpinan Laissez Faire , Kepemimpinan Demokratik , dan Kepemimpinan Kharismatik.

Tabel 2. Hasil Pengujian Anova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	415,614	38	138,538	11,416	0,000
Residual	1007,282	3	12,136		
Total	1422,897	86			

Sumber : Pengolahan Data SPSS 11.5 for Windows

Pengujian terhadap pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari variabel bebas (Kepemimpinan Laissez Faire, Kepemimpinan Demokratik dan Kepemimpinan Kharismatik secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) dengan menggunakan uji ANOVA menunjukkan bahwa dengan nilai

F sebesar 11,416 dan angka signifikansi hitungnya sebesar 0,000 memberikan informasi bahwa ketiga variabel bebas (Kepemimpinan Laissez Faire, Kepemimpinan Demokratik, dan Kepemimpinan Kharismatik secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Pengujian t

Model	Koefisien regresi	Standard error	T _{hitung}	Sig.
Kepemimpinan Laissez Faire	0,408	0,121	3,369	0,001
Kepemimpinan Demokratik	0,293	0,084	3,495	0,001
Kepemimpinan Karismatik	0,429	0,142	3,010	0,003

Sumber : Pengolahan Data SPSS 11.5 for Windows

Variabel kepemimpinan Laissez Faire diperoleh nilai uji t sebesar 3,369 dengan angka sigifikansinya sebesar 0,001. Jika dibandingkan dengan t tabel (1,9890) dan angka signifikansi yang ditetapkan (0,05) menunjukkan bahwa nilai uji t dari kepemimpinan Laissez Faire berada diatas nilai t tabel sebesar 1,9890, demikian juga angka signifikansinya (0,001) yang leebih kecil dari angka signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05. Sehingga dapat dikatakan variabel kepemimpinan Laissez Faire berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel kepemimpinan Demokratik diperoleh nilai uji t sebesar 3,495 dengan angka sigifikansinya sebesar 0,001. Jika dibandingkan dengan t tabel (1,9890) dan angka signifikansi yang ditetapkan (0,05) menunjukkan bahwa nilai uji t dari kepemimpinan Demokratik berada diatas nilai t tabel sebesar 1,9890, demikian juga angka signifikansinya (0,001) yang leebih

kecil dari angka signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05. Sehingga dapat dikatakan variabel kepemimpinan Demokratik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel kepemimpinan kharismatik diperoleh nilai uji t sebesar 3,010 dengan angka sigifikansinya sebesar 0,003. Jika dibandingkan dengan t tabel (1,9890) dan angka signifikansi yang ditetapkan (0,05) menunjukkan bahwa nilai uji t dari kepemimpinan kharismatik berada diatas nilai t tabel sebesar 1,9890, demikian juga angka signifikansinya (0,003) yang leebih kecil dari angka signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05. Sehingga dapat dikatakan variabel kepemimpinan kharismatik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan manajemen perusahaan secara keseluruhan terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan

bahwa pihak PT. BARata Indonesia mampu menerapkan kombinasi gaya kepemimpinan yang efektif bagi karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

Gaya kepemimpinan *Laissez Faire* yang memiliki potensi yang relatif cukup banyak diterapkan manajemen PT. Barata Indonesia terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kenyataan ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan *Laissez Faire* lebih mendapatkan tempat di hati karyawan sehingga karyawan lebih mudah dimotivasi. Hal ini lebih dikarenakan dalam kepemimpinan *Laissez Faire*, manajer mempunyai sedikit kepercayaan pada bawahannya biasanya dalam hal kalau ia membutuhkan informasi, ide atau pendapat bawahan dan masih menginginkan melakukan pengendalian atas keputusan-keputusan yang dibuatnya. Pemimpin juga suka menetapkan dua pola hubungan komunikasi yaitu ke atas dan atau kebawah.

Gaya kepemimpinan demokratis memiliki potensi yang relatif banyak diterapkan manajemen PT. Barata Indonesia terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kenyataan ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan demokratis lebih memberikan ruang yang cukup bagi terakomodasinya kebutuhan-kebutuhan psikis dan fisik karyawan sehingga karyawan memiliki kinerja yang tinggi.

Gaya kepemimpinan karismatik yang memiliki potensi yang relatif cukup banyak diterapkan manajemen PT. Barata Indonesia terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kenyataan ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan karismatik terlihat sebagai pemimpin yang mempunyai daya tarik kuat bagi orang lain sehingga orang lain itu bersedia mengikutinya tanpa selalu bisa menjelaskan apa penyebab kesediaan itu. Pemimpin yang kharismatik mampu membaca situasi organisasional yang dihadapi dan mampu mengenali karakteristik para bawahannya sehingga dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya

dengan situasi yang dihadapi. Perilaku demikian menimbulkan kekaguman dikalangan para bawahannya, sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik sesuai dengan insruksi pimpinan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Penilaian karyawan menunjukkan bahwa sistem atau gaya kepemimpinan yang terjadi cenderung menggunakan gaya kepemimpinan *Laissez Faire* dan gaya kepemimpinan ini terbukti memiliki pengaruh yang berarti secara parsial (individual) terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel telah teruji kebenarannya. Penilaian karyawan menunjukkan bahwa sistem atau gaya kepemimpinan yang terjadi diterapkan cenderung menggunakan gaya kepemimpinan yang demokratis di perusahaan PT. Barata Indonesia terbukti memiliki pengaruh yang berarti secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel telah teruji kebenarannya. Penilaian karyawan menunjukkan bahwa sistem atau gaya kepemimpinan yang terjadi cenderung menggunakan gaya kepemimpinan karismatik dan gaya kepemimpinan karismatik di perusahaan PT. Barata Indonesia terbukti memiliki pengaruh yang berarti secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel telah teruji kebenarannya.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut : Pihak manajemen harus memberikan perhatian yang paling utama pada penerapan gaya kepemimpinan demokratis bagi karyawan yang merupakan faktor yang menentukan

kinerja karyawan. Pihak manajemen harus mampu menggabungkan dan mengenali situasi pada saat kapan menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan waktu dan situasi serta sesuai dengan karakter dan latar belakang yang dipimpin sehingga mampu memperbesar kontribusi positif terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu mangkunegara, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Rosda, Bandung
- Ruky, S. Achmad, 2001, *Sistem Manajemen Kinerja : Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima* Gramedia, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Sutarto, 1991, *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Sudjana, 2003, *Metode Statistika*, Peenrbit : PT. Tarsito Bandung, Bandung.